

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Równe traktowanie młodych ludzi na rynku pracy”**(opinia z inicjatywy własnej)**

(2023/C 293/08)

Sprawozdawca: **Michael McLOUGHLIN**

Decyzja Zgromadzenia Plenarnego	20.1.2022
Podstawa prawna	Art. 52 ust. 2 regulaminu wewnętrznego Opinia z inicjatywy własnej
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	31.5.2023
Data przyjęcia na sesji plenarnej	15.6.2023
Sesja plenarna nr	579
Wynik głosowania (za/przeciw/wstrzymało się)	217/0/6

1. Wnioski i zalecenia

1.1. Niedawna dyrektywa w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w UE nie uwzględniła w istotny sposób kwestii minimalnego wynagrodzenia dla młodzieży. Nie zastosowano w niej podejścia uniwersalnego. Przeciwnie – ponieważ dyrektywa stanowi ramy horyzontalne, uwzględniono w niej różne tradycje i punkty wyjścia i wzmocniono rolę partnerów społecznych i rokowań zbiorowych. Kwestię minimalnego wynagrodzenia dla młodzieży traktuje się różnie w poszczególnych państwach członkowskich i ten aspekt wymaga rozważenia. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (EKES) zaleca, by Komisja Europejska, państwa członkowskie i partnerzy społeczni rozważyli tę kwestię zgodnie z dyrektywą i w duchu proponowanego zalecenia Rady w sprawie wzmocnienia dialogu społecznego w UE. EKES wzywa państwa członkowskie i partnerów społecznych do korzystania z przysługujących im uprawnień dyskrecyjnych w sposób niedyskryminacyjny.

1.2. Zdaniem EKES-u Europejski Rok Młodzieży 2022 stanowił okazję do tego, by przyjrzeć się istotnym kwestiom, które mają wpływ na młodych ludzi, i by podjąć ważne inicjatywy polityczne, które przyniosą im korzyści lub wpłyną na ich pozycję w społeczeństwie. Biorąc pod uwagę znaczenie owocnego uczestnictwa młodych ludzi w rynku pracy, ich pierwsze zetknięcie z nim powinno być pozytywne, a środki, które powodują ich mniej korzystne traktowanie wyłącznie ze względu na wiek, przynoszą efekt przeciwny do zamierzonego. Dlatego EKES z zadowoleniem przyjmuje Europejski Rok Umiejętności, oficjalnie ogłoszony 9 maja 2023 r., jako bodziec polityczny dla uczenia się przez całe życie, nadający nowy impuls do osiągnięcia celów społecznych UE na 2030 r.

1.3. Zróżnicowane przepisy dotyczące młodych ludzi w zakresie świadczeń dla bezrobotnych i świadczeń z pomocy społecznej mogą kształtować sytuację młodych ludzi na rynku pracy i wpływać na ich zdolność do korzystania z prawa do swobodnego przemieszczania się w UE. Państwa członkowskie mają kompetencje do decydowania o strukturze i treści swoich systemów zabezpieczenia społecznego. EKES apeluje do państw członkowskich, by przestrzegały przy tym zasady niedyskryminacji, zwłaszcza w odniesieniu do korzystania z prawa do swobodnego przemieszczania się. EKES zaleca, by w ramach dalszych analiz dotyczących tej kwestii Komisja ściśle współpracowała z państwami członkowskimi i partnerami społecznymi w celu gromadzenia danych i praktyk krajowych, również w świetle nowo zaproponowanego zalecenia Rady w sprawie wzmocnienia dialogu społecznego w UE.

1.4. Staże zawodowe oferowane młodym ludziom są często decydującym krokiem w procesie integracji zawodowej. Bezpłatne lub niezapewniające innej rekompensaty staże mogą mieć bardzo negatywny wpływ na doświadczenia osób młodych związane z rynkiem pracy. EKES odnotowuje rezolucję, którą przyjął na sesji plenarnej w grudniu 2022 r., jak również rezolucję Parlamentu Europejskiego, i zaleca, by pozostałe instytucje i organy UE, w tym Komisja, bardziej zainteresowały się tą kwestią, co byłoby wyraźną oznaką ich zaangażowania w sprawy młodych ludzi w następstwie Europejskiego Roku Młodzieży. Okresy bardzo krótkiego doświadczenia zawodowego oraz oficjalnie uznane i uzgodnione

praktyki w ramach cyklu nauki mogą czasami nie być wynagradzane. Jednak staże bardziej długoterminowe, o charakterze analogicznym do pracy wykonywanej przez pracowników najemnych, powinny być płatne. Z badania Eurobarometr wynika, że większość stażystek i stażystów otrzymywała wynagrodzenie i miała dostęp do świadczeń socjalnych⁽¹⁾.

1.5. W następstwie Europejskiego Roku Młodzieży i innych inicjatyw w ostatnim czasie położono większy nacisk na kwestie dotyczące młodzieży. Jedną z propozycji jest pomysł europejskiej oceny przez młodzież, która dotyczyłaby wpływu wszystkich nowych strategii politycznych na młodych ludzi. Pomysł ten propagowało Europejskie Forum Młodzieży i był on przedmiotem opinii EKES-u w 2022 r. EKES zdecydowanie popiera takie podejście do kształtowania polityki, które przedstawiono w opinii z 2022 r.⁽²⁾

1.6. Kryzys związany z COVID-19 i wojna w Ukrainie znacznie osłabiły europejską gospodarkę. Chociaż przedsiębiorstwa zrobiły wszystko, co w ich mocy, aby utrzymać zatrudnienie, miało to konsekwencje dla obywateli europejskich, a w szczególności dla młodych ludzi.

1.7. Staże stały się dla młodych ludzi ważną drogą wejścia na rynek pracy. Aby ułatwić dostęp do zatrudnienia, staże powinny oferować wysokiej jakości treści dydaktyczne i odpowiednie warunki pracy oraz nie powinny zastępować stałych miejsc pracy ani być warunkiem wstępnym zatrudnienia. Obecna sytuacja rodzi coraz większe obawy, zwłaszcza wśród młodych ludzi, że kryzys zdrowotny i skutki wojny w Ukrainie mogą doprowadzić do pogorszenia warunków dla stażystów. Celem Komisji jest sprawdzenie, czy ramy jakości staży są właściwie wdrażane.

2. Wprowadzenie

2.1. Rok 2022 ogłoszono Europejskim Rokiem Młodzieży. W opinii na ten temat EKES przedstawił postulat, by rok ten koncentrował się na kluczowych obszarach polityki i nie ograniczał się tylko do wydarzeń i możliwości promocji. Podobne odczucia i poglądy miały osoby młode, szczególnie biorąc pod uwagę nieco pospieszne ogłoszenie Europejskiego Roku Młodzieży. Doświadczenia młodych ludzi związane z wchodzeniem na rynek pracy i uczestniczenie w nim są niewątpliwie jedną z najważniejszych kwestii politycznych dla tego pokolenia, zarówno na poziomie krajowym, jak i europejskim.

2.2. W świecie po pandemii COVID-19 kładzie się nowy nacisk na zmieniające się potrzeby rynku pracy, nowe formy pracy, nowe umiejętności, wyzwania związane z powrotem do miejsca pracy oraz potencjalne środowisko hybrydowe, ze wszystkimi możliwościami i zagrożeniami, jakie się z nim wiążą. Co ważniejsze, jak wiadomo, osoby młode bardzo ucierpiały podczas pandemii COVID-19 – to właśnie było jednym z powodów, dla których rok 2022 został ogłoszony Europejskim Rokiem Młodzieży. Z powodu pandemii młodzi ludzie nie mogli zrealizować niektórych kluczowych etapów w rozwoju osobistym i społecznym. Pandemia miała jednak również ważny wpływ na edukację młodzieży i jej uczestnictwo w rynku pracy.

2.3. Unia Europejska realizuje szereg istotnych polityk dotyczących osób młodych, które zapewniają im możliwie jak najpełniejsze włączenie społeczne i umożliwiają im korzystanie z takich samych możliwości jak wszystkie inne grupy społeczne. W Deklaracji z Bratysławy z 2016 r. przywódcy unijni wezwali do zapewnienia wszystkim obiecującej przyszłości gospodarczej, zachowania naszego stylu życia i zagwarantowania młodzieży lepszych szans. Podobnie w preambule do Europejskiego filaru praw socjalnych stwierdzono, że „[w]yzwania, takie jak znaczne nierówności, bezrobocie długotrwałe i bezrobocie młodzieży lub solidarność międzypokoleniowa, są często podobne w różnych państwach członkowskich, chociaż występują w różnym stopniu”.

2.4. Kluczową polityką dotyczącą osób młodych w Unii Europejskiej jest strategia UE na rzecz młodzieży. Jej głównym celem jest wzmacnianie pozycji osób młodych i budowanie ich odporności przez skoncentrowanie się na trzech obszarach działania: „angażowanie, łączenie i wzmacnianie pozycji”. W strategii uznano, że zapewnienie młodzieży ścieżek uczestnictwa w życiu demokratycznym ma zasadnicze znaczenie dla dobrze funkcjonującej demokracji i dla całego społeczeństwa. W ramach obszaru „angażowanie” strategia UE na rzecz młodzieży ma na celu wspieranie znaczącego uczestnictwa młodych ludzi w życiu obywatelskim, gospodarczym, społecznym, kulturowym i politycznym. W strategii uznano, że mobilność daje osobom młodym możliwość:

- rozwoju i wzmocnienia kompetencji osobistych, społecznych i obywatelskich,
- rozwoju myślenia krytycznego i kreatywności,
- zwiększenia ich zdolności do zatrudnienia,

⁽¹⁾ Najnowsze badanie Eurobarometr Integracja młodych ludzi na rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem staży, kwiecień 2023 r., (europa.eu).

⁽²⁾ Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Test wpływu polityki UE na młodzież” (opinia z inicjatywy własnej) (Dz.U. C 486 z 21.12.2022, s. 46).

— stania się aktywnymi obywatelami Europy.

2.5. W strategii UE na rzecz młodzieży w szczególności uznano rolę pracy z młodzieżą jako katalizatora w procesie wzmacniania pozycji osób młodych i stwierdzono, że przynosi ona wyjątkowe korzyści osobom młodym w ich przejściu do dorosłości, zapewniając im bezpieczne środowisko do zdobywania pewności siebie i uczenia się w sposób pozaformalny⁽³⁾.

2.6. EKES wyraził pogląd, że strategia powinna koncentrować się na podejściu międzysektorowym, przyjmując całościowe spojrzenie na młodych ludzi oraz ich potrzeby i prawa we wszystkich obszarach polityki, oraz że nowy koordynator UE ds. młodzieży powinien przede wszystkim przeprowadzić pracom międzysektorowym. Wyraził też życzenie, by polityka UE na rzecz młodzieży została włączona do procesu europejskiego semestru w celu większego skupienia się na realizacji, zwłaszcza w obszarach międzysektorowych⁽⁴⁾.

2.7. EKES zalecił, by strategia odzwierciedlała wysokie aspiracje dotyczące prac międzysektorowych odnoszących się do innych odpowiednich obszarów polityki UE, w tym do zatrudnienia, edukacji, zdrowia, migracji i równości. Oprócz tego opowiedział się za tym, by w strategii zwrócić większą uwagę na kwestie związane z zatrudnieniem i edukacją, które dotyczą osób młodych, zwłaszcza w ramach dyskusji na temat przyszłości pracy, a także na rozwój umiejętności i inne kwestie społeczne, takie jak zdrowie psychiczne i równość.

3. Osoby młode, rynek pracy i umiejętności

3.1. Analizując rynek pracy, zwykle dużo uwagi poświęca się młodym ludziom i ich perspektywom zatrudnienia. Wynika to przede wszystkim z faktu, że wczesne doświadczenia ludzi związane z ich uczestnictwem w rynku pracy mogą mieć długotrwały wpływ w późniejszych latach. Widać to szczególnie w przypadku wczesnego kończenia nauki. Wczesne kończenie nauki dotyka również prawie 20 % osób z niepełnosprawnościami, czyli ponad dwukrotnie więcej niż w przypadku innych młodych ludzi w wieku od 18 do 24 lat⁽⁵⁾. Podczas pandemii COVID-19 i poprzedniego krachu finansowego zauważono również, że osoby młode są bardziej narażone na konsekwencje wstrząsów gospodarczych i pogorszenia koniunktury gospodarczej, że często jako pierwsze tracą pracę i – w obu przypadkach – pracują w takich sektorach jak usługi, a także że przeważają w niepewnych formach zatrudnienia. Jak ustaliła MOP, większość osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych oraz wykonujących pracę lokalną ma mniej niż 35 lat, a młodzi pracownicy mają do czynienia z większą niepewnością zatrudnienia. W Grecji najwięcej młodych pracowników, którzy na masową skalę odczuli skutki pandemii, jest zatrudnionych w sektorze turystycznym. W Hiszpanii, we Włoszech i w Portugalii stwierdzono wyjątkowo wysoki udział umów o pracę na czas określony wśród młodych ludzi (ponad 60 %), co w przypadku kryzysu może prowadzić do szybkiego bezrobocia.

3.2. Naszym obecnym priorytetem musi być odbudowa gospodarki europejskiej przez konsekwentne wdrażanie krajowego planu odbudowy⁽⁶⁾ oraz zapewnienie warunków umożliwiających przedsiębiorstwom ponowny wzrost i tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy. W czasie gdy przedsiębiorstwa odczuwają negatywne konsekwencje braku pracowników i nie mogą znaleźć odpowiednich umiejętności, a przy tym mają poważne trudności z naborem pracowników, w ich interesie leży wykorzystanie potencjału wszystkich ludzi, w tym młodzieży.

3.3. Jednym z największych źródeł bezpieczeństwa życiowego i perspektyw dla większości ludzi, szczególnie młodych, są możliwości zdobycia pracy i odpowiednie umiejętności. Konsekwencje pandemii COVID-19 oraz skutki wojny w Ukrainie dotknęły nie tylko obywateli, ale również przedsiębiorstwa, osłabiając ich zdolność do tworzenia wartości i miejsc pracy oraz do zapewnienia skutecznej zmiany pracy.

3.4. Zaobserwowano, że osoby młode, które nie przechodzą ze szkoły lub uczelni do zatrudnienia, mogą mieć problemy w późniejszych latach. O ile bezrobocie stanowi wyzwanie dla każdego, kto go doświadcza, o tyle wyzwania te mogą być znacznie większe dla młodzieży, która może nie dysponować takimi samymi sieciami, jakie są potrzebne do osiągnięcia postępu na szybko zmieniającym się rynku pracy. Podobnie fakt, że nieproporcjonalnie duża część jednej grupy społecznej nie ma pracy, wpływa na spójność społeczną i wartości demokratyczne, a w skrajnych przypadkach może prowadzić do potencjalnych zakłóceń porządku społecznego, jak to miało miejsce w niektórych częściach rozwijającego się świata.

⁽³⁾ Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Wniosek dotyczący decyzji Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie Europejskiego Roku Młodzieży 2022” [COM(2021) 634 final – 2021/0328 (COD)] (Dz.U. C 152 z 6.4.2022, s. 122).

⁽⁴⁾ Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Wniosek dotyczący decyzji Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie Europejskiego Roku Młodzieży 2022” [COM(2021) 634 final – 2021/0328 (COD)] (Dz.U. C 152 z 6.4.2022, s. 122).

⁽⁵⁾ <https://www.disability-europe.net/downloads/1046-edc-task-2-1-statistical-indicators-tables-eu-silc-2018>

⁽⁶⁾ Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Jak zagwarantować młodym ludziom godną pracę i zapewnić włączenie młodzieży NEET poprzez odpowiednie opracowanie krajowych planów odbudowy” (opinia z inicjatywy własnej) (Dz.U. C 152 z 6.4.2022, s. 27), młodzież NEET i krajowe plany odbudowy.

3.5. W związku z tym równe traktowanie młodych ludzi na rynku pracy należy postrzegać jako szerzej rozumianą potrzebę uczestnictwa w życiu obywatelskim i demokratycznym. Tak jak dostrzegamy potrzebę zapewnienia, aby osoby młode były częścią społeczności i uczestniczyły w działalności sportowej jako aktywni obywatele, tak samo ich zdolność do zrozumienia swojej roli i miejsca na rynku pracy, a także do mówienia o własnych potrzebach, jest ważnym elementem obywatelstwa. Podobnie rynek pracy powinien być miejscem solidarności międzypokoleniowej, gdzie panuje właściwa równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, a ludzie mają poczucie, że wnoszą wkład w społeczeństwo. Podczas gdy bezrobocie młodzieży jest w wielu krajach problemem strukturalnym, w krajach takich jak Hiszpania udzielana jest pomoc w przypadku późnego przechodzenia na emeryturę (do 12 000 EUR), aby zapewnić stabilność systemu emerytalnego. W ten sposób, jak stwierdzono w opinii, powstaje ryzyko, że gospodarka nie wchłonie większej wydajności, jaką mogą wygenerować młodzi ludzie. Ponadto istnieją zawody, w których bardzo trudno jest pracować po ukończeniu 65. roku życia.

3.6. W kontekście gospodarczym wysokie bezrobocie wśród młodzieży i brak skutecznego podejścia międzypokoleniowego na poziomie przedsiębiorstw może skutkować niższą wydajnością, ponieważ mniej jest młodych pracowników wprowadzających nowe umiejętności i innowacje do procesów produkcyjnych. Państwo ponosi także koszty gospodarcze dużej liczby bezrobotnych w postaci utraconych przychodów podatkowych, wypłaty świadczeń społecznych oraz kosztów związanych z tym programów. Jak wynika z ustaleń Eurofound, koszty gospodarcze wynikające z tego, że osoby młode nie pracują, nie kształcą się ani nie szkolą (młodzież NEET), wyniosły w 2011 r. około 153 mld EUR. Ten niepokojący trend zauważono także w opiniach EKES-u „Niskiej jakości zatrudnienie a zdrowie psychiczne” (7) oraz „Demokracja w miejscu pracy” (8). Ponadto stopa bezrobocia wśród młodych osób z niepełnosprawnościami w wieku od 25 do 34 lat jest prawie dwukrotnie wyższa niż stopa bezrobocia wśród osób bez niepełnosprawności (18 % w porównaniu z 9,7 %) (9).

3.7. Indywidualne skutki bezrobocia młodzieży mogą obejmować słaby stan zdrowia psychicznego i dobrostanu oraz niższe wskaźniki szczęścia, a także mogą powodować zwiększone zapotrzebowanie na usługi w zakresie zdrowia publicznego. Ponadto istnieje większe ryzyko fragmentacji społeczeństwa wynikające z różnych form wykluczenia społecznego, którego mogą doświadczyć młodzi bezrobotni. Bezrobocie w młodym wieku zwiększa prawdopodobieństwo bezrobocia również w późniejszych latach i wpływa negatywnie na wysokość zarobków w późniejszym okresie życia, jeżeli i kiedy już uda się znaleźć zatrudnienie. Młode osoby bezrobotne są również bardziej narażone na utratę kwalifikacji lub wykluczenie społeczne w wielu wymiarach. Wpływ pandemii COVID-19 na zdrowie psychiczne młodych ludzi został dobrze udokumentowany.

3.8. Należy zająć się również problemem zniechęconych młodych pracowników i młodych osób mających duże trudności z integracją zawodową. Wczesne kończenie nauki i zmiany w szkolnictwie stanowią wyzwanie. W efekcie młodzi ludzie mogą stracić kontakt z realiami rynku pracy.

3.9. Jednym ze sposobów zwiększenia aktywności zawodowej osób młodych jest motywowanie ich do tego, by zostali przedsiębiorcami, przez promowanie postaw przedsiębiorczych, kreatywności i innowacyjnego podejścia. Działania w ramach Europejskiego Roku Umiejętności mogą przyczynić się do upowszechnienia edukacji w zakresie przedsiębiorczości i czerpać z dobrych praktyk, takich jak programy i konkursy dla młodych przedsiębiorców.

3.10. UE poważnie potraktowała wyzwanie dotyczące zatrudnienia młodzieży, a jej główną odpowiedzią polityczną jest wzmocniona gwarancja dla młodzieży. Początkowo celem gwarancji dla młodzieży było zapewnienie młodym ludziom w wieku od 18 do 24 lat oferty pracy, doświadczenia zawodowego, przygotowania zawodowego, szkolenia lub zatrudnienia połączonego ze szkoleniem, w określonym czasie po zakończeniu nauki w szkole lub uzyskaniu statusu osoby bezrobotnej. Komisja Europejska zaleciła, by gwarancję dla młodzieży oferowano osobom młodym w ciągu czterech miesięcy od uzyskania statusu osoby bezrobotnej. Wzmocniona gwarancja dla młodzieży jest zobowiązaniem wszystkich państw członkowskich do zapewnienia wszystkim osobom młodym poniżej 30. roku życia dobrej jakości oferty zatrudnienia, kształcenia ustawicznego, przygotowania zawodowego lub stażu.

3.11. Aby zapewnić skuteczną zmianę pracy, konieczne są postępy w reformie edukacji, rozwiązanie problemu niedopasowania umiejętności i skupienie się na uczeniu się przez całe życie, edukacji dorosłych, przekwalifikowaniu i podnoszeniu kwalifikacji. EKES odnotowuje postępy Komisji w tworzeniu europejskiego obszaru edukacji, rozwijaniu ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, a także w realizacji Planu działania w dziedzinie edukacji cyfrowej.

3.12. Odnotowuje również nową inicjatywę Komisji w zakresie indywidualnych rachunków szkoleniowych, szczególnie mikrokredytów, oraz nowy pakiet dotyczący uniwersytetów. Nadano nowy impuls działaniom mającym na celu wyposażenie młodzieży w odpowiednie umiejętności i wspieranie mobilności młodych studentów, praktykantów i przedsiębiorców.

(7) Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Niskiej jakości zatrudnienie a zdrowie psychiczne” (opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji hiszpańskiej) (Dz.U. C 228 z 29.6.2023, s. 28).

(8) Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Demokracja w miejscu pracy” (opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji hiszpańskiej) (Dz.U. C 228 z 29.6.2023, s. 43).

(9) <https://www.disability-europe.net/downloads/1046-ed-task-2-1-statistical-indicators-tables-eu-silc-2018>

4. Wpływ pandemii COVID-19

4.1. Jak wynika z danych Eurostatu, młodzież bardziej odczuła negatywne skutki pandemii COVID-19 niż osoby starsze. Wskaźnik zatrudnienia wśród osób młodych (w wieku 15–29 lat) w UE w trzecim kwartale 2020 r. spadł o 2,8 punktu procentowego w porównaniu ze wskaźnikiem sprzed pandemii, z trzeciego kwartału 2019 r. Natomiast w trzecim kwartale 2021 r. odnotowano poprawę: wskaźnik ten był już tylko o 0,1 punktu procentowego niższy niż w trzecim kwartale 2019 r. Jeśli chodzi o porównanie trzeciego kwartału 2020 r. z trzecim kwartałem 2019 r., we wszystkich państwach odnotowano spadek wskaźnika zatrudnienia osób młodych.

4.2. Eurostat wskazał też różnicę między tymi tendencjami w UE. W trzecim kwartale 2021 r. większość państw członkowskich UE (16 z 27) nie odnotowała jeszcze pełnej odbudowy, ponieważ wskaźnik zatrudnienia młodzieży nadal wynosił mniej niż ten odnotowany w trzecim kwartale 2019 r. Największe spadki zaobserwowano w Portugalii, Bułgarii, na Łotwie, w Czechach i Polsce (w każdym z tych państw w III kw. 2021 r. wskaźnik spadł co najmniej o 3 punkty procentowe w porównaniu z III kw. 2019 r.). Z kolei największy wzrost udziału zatrudnionych osób w wieku 15–29 lat w trzecim kwartale 2021 r. w porównaniu z sytuacją sprzed pandemii COVID-19 zaobserwowano w Irlandii, Francji i Słowenii (w każdym z tych państw wskaźnik wzrósł co najmniej o 2 punkty procentowe w III kw. 2021 r. w porównaniu z III kw. 2019 r.).

4.3. Z informacji Eurofound wynika, że mimo działań politycznych UE i państw członkowskich mających na celu wsparcie młodzieży w następstwie kryzysu finansowego z 2008 r. młodzi ludzie również najbardziej ucierpieli z powodu utraty miejsc pracy podczas kryzysu związanego z COVID-19. Przeważali oni w sektorach, które najbardziej odczuły skutki ograniczeń związanych z pandemią, i częściej pracowali w niepełnym wymiarze czasu pracy lub na podstawie umów o pracę na czas określony, przy czym 12 % osób w wieku od 18 do 29 lat, które wzięły udział w co najmniej dwóch rundach badania internetowego dotyczącego życia, pracy i COVID-19, zgłosiło, że straciło pracę, a 12 % studentów stanęło również w obliczu bezrobocia. Podobne skutki odnotowano w odniesieniu do oszczędności, zdrowia psychicznego i ubóstwa.

4.4. Według badania Insee⁽¹⁰⁾ już pierwsze obostrzenia związane z pandemią COVID-19 wprowadzone wiosną 2020 r. spowodowały bezprecedensowy spadek aktywności: 73 % przedsiębiorstw podało, że ich sprzedaż spadła w tym okresie o ponad 10 %, a 35 % podało, że ich sprzedaż spadła w tym samym okresie o ponad 50 %. Jedna trzecia przedsiębiorstw zamknęła działalność na okres średnio 57 dni, najczęściej w wyniku ograniczeń administracyjnych dotyczących pozostawiania dostępnym dla ogółu społeczeństwa (65 %), ale również w związku z problemami z dostawami (8 %) lub ograniczonymi możliwościami (7 %). Zawieszano przede wszystkim działalność wymagającą bliskiego kontaktu z ludźmi, a więc: działalność usługową w branży spożywczej i napojów, najem zakwaterowania, usługi osobiste, działalność kulturalną i rekreacyjną oraz transport lotniczy. Do września 2020 r. 1 % przedsiębiorstw wciąż nie wznowił działalności.

4.5. Aby poradzić sobie z nagłym spadkiem aktywności, ponad 4 na 5 przedsiębiorstw zwróciło się o wsparcie wprowadzone przez organy publiczne: zmniejszony wymiar czasu pracy (70 % przedsiębiorstw), odroczenie płatności składek na ubezpieczenia społeczne (53 %) oraz pożyczki gwarantowane przez państwo (41 %). Szczególnie często ze środków tych korzystały: sektor działalności usługowej w branży spożywczej i napojów (97 %), sektor sprzedaży i napraw pojazdów silnikowych (96 %) i sektor zakwaterowania (95 %).

4.6. W 2021 r. wybuchła kolejna fala pandemii, a w lutym 2022 r. w europejską gospodarkę uderzył konflikt zbrojny w Ukrainie, który przyniósł wysokie ceny energii, ograniczony dostęp do surowców i braki w łańcuchu dostaw oraz związaną z tym wysoką stopę inflacji.

4.7. Mimo to przedsiębiorstwa działające na jednolitym rynku UE robiły co w ich mocy, by utrzymać dotychczasowe miejsca pracy i tworzyć nowe.

4.8. Jeśli chodzi o edukację, Europejskie Forum Młodzieży poinformowało, że jakość nauki na odległość w czasie pandemii była zróżnicowana, a prawie jeden na dziesięciu uczniów nie miał w tym czasie możliwości udziału w kursach, lekcjach czy testach. Około dwie trzecie uczniów oceniło, że uczy się „nieco mniej” lub „znacznie mniej”. Trzy czwarte zmarginalizowanych osób młodych stwierdziło, że uczy się „nieco mniej” lub „znacznie mniej”. Indywidualne uwarunkowania mogły się jednak znacznie różnić. Niepewność edukacyjna i wyzwania związane z e-uczeniem się były dla młodych ludzi źródłem stresu i problemów z samopoczuciem. Chociaż skala wpływu nie jest jasna, zakłócenia w edukacji prawdopodobnie doprowadzą do długoterminowych negatywnych skutków w zakresie zatrudnienia, wyników kształcenia oraz zdrowia i dobrostanu. Możliwe, że sytuacja ta ma również pozytywne skutki uboczne: otwiera drzwi do połączonego systemu edukacji wykorzystującego różne formy nauki i narzędzia technologiczne dostępne dla wszystkich młodych ludzi, w tym osób młodych z niepełnosprawnościami i tych z regionów oddalonych.

⁽¹⁰⁾ Francuski krajowy instytut statystyki i badań ekonomicznych (INSEE, Institut national de la statistique et des études économiques), <https://www.insee.fr/en/statistiques/5018508>.

4.9. Najbardziej dotkliwe skutki pandemii COVID-19 dotyczyły jednak zdrowia psychicznego młodych ludzi. Coraz częściej zgłaszane są objawy depresji, takie jak stany lękowe, wyczerpanie fizyczne, poczucie wyizolowania i myśli samobójcze. Problemem jest to, że młodzież martwi się o swoją przyszłość. Badania przeprowadzone w Austrii pokazują, że większość takich osób młodych nie otrzymała żadnej pomocy. Było to spowodowane brakiem wiedzy o możliwościach uzyskania pomocy, ale także wynika z nierówności regionalnych i gospodarczych. W Hiszpanii główną przyczyną śmierci wśród najmłodszych są obecnie samobójstwa. Pandemia ujawniła, jak wiele osób cierpi z powodu zaburzeń psychicznych: w 2020 r. odnotowano 3 941 samobójstw, z czego 300 popełniły osoby w wieku 14–29 lat. W publicznych systemach opieki zdrowotnej brakuje zasobów, aby pomagać młodzieży zmagającej się z problemami ze zdrowiem psychicznym. Najnowsza edycja badania wzdłużnego przeprowadzonego wśród młodzieży i dzieci w Irlandii wykazała faktyczny dwukrotny wzrost zachorowań na depresję i choroby psychiczne wśród młodych ludzi.

4.10. Podobnie osoby młode z niepełnosprawnościami, intelektualnymi czy fizycznymi, na rynku pracy na pewno nie powinny być gorzej traktowane ze względu na wiek oraz niepełnosprawność (ani też niezależnie od niepełnosprawności). Należy również zwrócić uwagę na osoby z oddalonych obszarów wiejskich i osoby dyskryminowane ze względu na płeć.

4.11. Poza tym brak kompletnych danych statystycznych dotyczących zatrudnienia młodych osób z niepełnosprawnościami: wskaźniki ilościowe, takie jak stopa bezrobocia, należy uzupełnić innymi wskaźnikami, takimi jak poziom szkoleń, charakter oferowanych umów (na czas określony, na czas nieokreślony, stanowiska tymczasowe), wskaźnik zatrudnienia w kontekście ogólnym, wskaźnik zatrudnienia wspieranego lub stopa bezrobocia długotrwałego, w połączeniu z sytuacją społeczną i finansową tych młodych ludzi.

5. Równe traktowanie młodych ludzi na rynku pracy

5.1. Równość stanowi jedną z kluczowych zasad i jest jednym z najważniejszych praw UE, opartych na Traktacie i Karcie praw podstawowych UE i umocowanych w prawie wtórnym Unii. W dyrektywie Rady 2000/78/WE⁽¹⁾ ustanowiono ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, które nadal są adekwatne do celów.

5.2. Jak zatem widać, przyszłość młodych ludzi jest kluczową kwestią dla UE, a perspektywy osób młodych na rynku pracy są bardzo ważnym elementem ich rozwoju. UE realizuje szereg polityk i instrumentów ukierunkowanych na młodzież i jej pozycję na rynku pracy. Zgodnie z TFUE i zasadą pomocniczości w wielu z tych kwestii to państwa członkowskie mają kompetencje, dlatego to właśnie ich polityki stanowią główny przedmiot niniejszego raportu.

5.3. Podczas pandemii młodzież ucierpiała pod różnymi względami bardziej niż jakiegokolwiek inne grupy społeczne. Ze względu na wagę, jaką przywiązuje się do tej kwestii, należałoby zatem zbadać wszelkie szczególne aspekty polityki rynku pracy i na podstawie tych dowodów ustalić, czy młodzi ludzie są w jakimkolwiek stopniu traktowani mniej korzystnie niż inni wyłącznie ze względu na wiek. Ponieważ zakres tej tematyki może być obszerny, należy jasno określić, co jest przedmiotem analizy w niniejszej opinii. Otóż skupiono się w nim na bardziej oczywistym i bezpośrednim gorszym traktowaniu młodzieży w przepisach lub polityce wyłącznie ze względu na wiek. Naturalnie, większy nacisk położono na obszary, w których dostępnych jest najwięcej informacji i klarownych danych. Są to: minimalne wynagrodzenie, przepisy dotyczące zabezpieczenia społecznego i pomocy społecznej oraz – w mniejszym stopniu (ze względu na już wykonane prace) – bezpłatne staże.

6. Minimalne wynagrodzenie

6.1. Zgodnie z TFUE⁽²⁾ i zasadą pomocniczości minimalne wynagrodzenie wchodzi w zakres kompetencji państw członkowskich, ale Unia Europejska może przyjąć środki, w tym dyrektywy, mające na celu zachęcanie do współpracy między państwami członkowskimi. W ramach przygotowań dotyczących już przyjętej dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041⁽³⁾ w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej Komisja stwierdziła, że w większości państw członkowskich adekwatność wynagrodzeń minimalnych jest niewystarczająca lub występują luki w zakresie ochrony w postaci minimalnego wynagrodzenia, mimo że ochrona ta jest zapewniona we wszystkich państwach członkowskich UE czy to za pośrednictwem przepisów prawa („ustawowe wynagrodzenia minimalne”), czy też w drodze układów zbiorowych. Wniosek dotyczący tej dyrektywy wynika z Europejskiego filaru praw socjalnych.

6.2. Celem dyrektywy jest zapewnienie, aby pracowników w UE chroniło adekwatne minimalne wynagrodzenie umożliwiające godne życie niezależnie od miejsca pracy. Aby osiągnąć ten ogólny cel, we wniosku ustanawia się ramy służące poprawie adekwatności minimalnych wynagrodzeń i zwiększeniu dostępu pracowników do ochrony w postaci

⁽¹⁾ Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16).

⁽²⁾ TFUE, art. 153, ust. 2 lit. a) i b).

⁽³⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (Dz.U. L 275 z 25.10.2022, s. 33).

minimalnego wynagrodzenia. Cele te są istotne zarówno dla systemów ustawowych wynagrodzeń minimalnych, jak i dla systemów opierających się na negocjacjach zbiorowych. Dyrektywa służy osiągnięciu tych celów przy uwzględnieniu i pełnym poszanowaniu specyfiki systemów krajowych, kompetencji krajowych, autonomii partnerów społecznych i swobody zawierania umów.

6.3. Płace minimalne są jednym z obszarów, w których występują znaczne nierówności w traktowaniu młodych ludzi w państwach członkowskich UE. Osoby młode są szczególnie zależne od minimalnego wynagrodzenia – według Europejskiego Forum Młodzieży w tej grupie ponad jedna czwarta zarabia minimalną stawkę, w porównaniu z jedną dziesiątą dorosłych. W kilku państwach członkowskich ustalono specjalne minimalne wynagrodzenie dla młodzieży, które we wszystkich przypadkach jest niższe od ogólnego minimalnego wynagrodzenia dla poszczególnych grup wiekowych, podczas gdy inne państwa członkowskie wyłączają osoby poniżej 18. roku życia z przepisów dotyczących płacy minimalnej. Ma to miejsce w Belgii, we Francji, w Irlandii, Luksemburgu, Niemczech, na Malcie i w Niderlandach. Wprawdzie francuskie przepisy nie zależą zbytnio od wieku, jednak pośrednio wpływają na wiele osób młodych. Obowiązują tam też inne obniżone stawki za praktyki zawodowe, ale nie są one przedmiotem niniejszego raportu i są zwykle ustalane w drodze porozumienia między partnerami społecznymi. Również w Zjednoczonym Królestwie wynagrodzenie dla młodzieży jest na poziomie niższym niż minimalne. Pełne szczegółowe informacje na ten temat przedstawiono w załączniku.

6.4. Takie minimalne wynagrodzenia dla młodzieży naruszają prawo osób młodych do równości wynagrodzeń za taką samą pracę, a badania MOP wielokrotnie wykazały, że są one również nieskuteczne w zwiększaniu wskaźników zatrudnienia młodzieży. Najważniejszą kwestią jest równość wynagrodzeń za taką samą pracę. Jak od młodych ludzi dowiedziały się jednak organizacje młodzieżowe, zdarza się, że po pewnym okresie zatrudnienia młodzi pracownicy nadzorują lub szkolą starszych od siebie kolegów na tym samym stanowisku, otrzymując przy tym niższe wynagrodzenie, lub nawet są proszeni o przejście funkcji nadzorczych za niższe wynagrodzenie niż ich koledzy właśnie z powodu przepisów.

6.5. Tym samym, choć w tych państwach członkowskich młodzi ludzie mogą prowadzić samochód, głosować i wstępować do wojska, a we wszystkich innych aspektach są traktowani jak dorośli, nie są uprawnieni do otrzymywania pełnego minimalnego wynagrodzenia przysługującego osobom dorosłym. Płace minimalne dla młodzieży w najmłodszej grupie wiekowej w Niderlandach są ustalone na poziomie zaledwie 30 % stawki minimalnego wynagrodzenia przysługującego dorosłym, co stanowi poważną barierę ograniczającą zdolności młodzieży do prowadzenia niezależnego życia i zapewnienia sobie godnego poziomu życia. Pomimo ogłoszenia przez UE roku 2022 Europejskim Rokiem Młodzieży w uzgodnionym stanowisku politycznym w zgłoszonym procesie legislacyjnym nie uwzględniono w sposób zasadniczy zróżnicowanych kwestii dotyczących młodych ludzi.

6.6. Przeprowadzona niedawno przez MOP metaanaliza wpływu minimalnego wynagrodzenia młodzieży, w ramach której zbadano 43 prace naukowe opublikowane od 1990 r., wykazała, że w przeważającej większości przypadków wpływ płacy minimalnej na zatrudnienie młodzieży jest zerowy albo bardzo mały. W niektórych przypadkach podniesienie stawki wynagrodzenia minimalnego dla osób młodych spowodowało nawet wzrost wskaźnika ich zatrudnienia. W ocenie skutków dyrektywy Komisja Europejska opisała wyniki badań z Portugalii, Belgii i Niderlandów, z których wynika, że płace minimalne dla młodzieży nie mają znaczącego wpływu na wskaźniki jej zatrudnienia.

7. Świadczenia dla bezrobotnych

7.1. Kolejnym obszarem, w którym młodzież może być traktowana w zróżnicowany sposób, jest okres bezrobocia. Również ta kwestia leży w dużej mierze w kompetencji państw członkowskich, zwłaszcza jeśli chodzi o wysokość świadczeń, okresy wypłat i kryteria. Systemy krajowe w całej Europie charakteryzują się dużą różnorodnością i złożonością. Można sobie jednak wyobrazić przypadki, w których różnice te będą miały wpływ na kwestie, takie jak zatrudnienie i swobodne przemieszczanie się w UE. Młodzi ludzie mogą być również gorzej traktowani przez systemy zasiłków dla bezrobotnych, ponieważ mogą nie mieć wymaganego okresu wpłacania składek do odpowiednich systemów, który uprawniałby ich do świadczeń.

7.2. Poza tymi systemami państwa członkowskie zapewniają świadczenia z pomocy społecznej, które są bardzo zróżnicowane, przy czym systemy pomocy społecznej również należą do kompetencji krajowych. Niektóre z tych świadczeń podlegają kryterium dochodowemu, a niektóre nie. Ponadto w kwestii wieku sytuacja jest dość skomplikowana, a wspomniane świadczenia i niniejszy raport nie odzwierciedlają w pełni rzeczywistości. W okresach uprawniających do świadczeń i okresie ich wypłacania istnieją oczywiście różnice, a także występuje szereg innych czynników. Z pewnością potrzebne są lepsze i bardziej przejrzyste dane, które pozwolą na przeprowadzenie większej ilości badań. Można jednak sformułować kilka krótkich obserwacji.

— W niektórych systemach wprowadzono szczególne ustalenia dotyczące osób powyżej 45. roku życia lub innych grup wiekowych. W ograniczonej liczbie krajów w przypadku osób poniżej 25. roku życia obowiązują krótsze okresy uprawniające do świadczeń.

- W Szwecji młode osoby bezrobotne (w wieku od 18 do 24 lat) uczestniczące w programach polityki rynku pracy, otrzymujące „dotację na aktywizację” (w języku szwedzkim: *aktivitetsstöd*), z podstawowym uprawnieniem do zasiłku dla bezrobotnych, będą podlegały większemu obniżeniu kwoty należnych świadczeń, zgodnie z przepisami regulującymi system zasiłków dla bezrobotnych.
- W Luksemburgu zasiłek w wysokości 70 % i 40 % ustawowego wynagrodzenia minimalnego (w języku francuskim: *salaire social minimum*) dla młodzieży w wieku odpowiednio 18 i 16–17 lat jest przyznawany po okresie oczekiwania wynoszącym 36 tygodni, który może zostać skrócony do 26 tygodni, jeśli wnioskodawca jest osobą uczącą się.
- Irlandzkie świadczenie z tytułu poszukiwania pracy (świadczenie z pomocy społecznej) wynosi około 60 % kwoty zasiłku dla dorosłych w przypadku osób w wieku od 18 do 24 lat, które nie żyją samodzielnie. Pełna stawka jest wypłacana osobom, które uczęszczają na odpowiednie kursy i szkolenia.

8. Bezpłatne staże

8.1. Parlament Europejski wezwał do wprowadzenia zakazu bezpłatnych staży, a działający przy Radzie Europy Europejski Komitet Praw Społecznych stwierdził, że luki w belgijskim ustawodawstwie pozwalają na wykorzystywanie młodych ludzi jako darmowej siły roboczej właśnie przez bezpłatne staże. W decyzji Komitetu, która zapadła w wyniku skargi zbiorowej złożonej przez Europejskie Forum Młodzieży, stwierdzono, że obecne systemy inspekcji pracy w Belgii nie zapewniają wystarczającej ochrony młodym pracownikom znajdującym się w trudnej i niekorzystnej sytuacji.

Pomiędzy różnymi rodzajami staży oraz poszczególnymi państwami członkowskimi istnieją duże rozbieżności w zakresie ram regulacyjnych w ogóle, a w szczególności tego, na ile przepisy te są rygorystyczne. W niektórych państwach członkowskich przepisy prawa w ogóle nie definiują pojęcia stażu.

8.2. Zalecenie Rady w sprawie ram jakości staży, przyjęte w 2013 r., ma na celu zapewnienie, aby staże skutecznie ułatwiały przechodzenie od kształcenia do zatrudnienia, a tym samym zwiększały szanse młodych ludzi na zatrudnienie. W omawianym wniosku określa się wytyczne zmierzające do zapewnienia wysokiej jakości treści dydaktycznych i odpowiednich warunków pracy.

8.3. Bezpłatne staże można zdefiniować jako okresy pracy podobne do tych wykonywanych przez pracowników najemnych, które nie są związane ze sformalizowanym i wyraźnym procesem kształcenia, szkolenia, wolontariatu lub praktyki zawodowej.

8.4. O ile doświadczenie zawodowe i uczenie się przez zdobywanie doświadczenia są niezbędne dla młodych ludzi rozpoczynających pracę, o tyle wzywający do podjęcia działań w sprawie bezpłatnych staży uważają, że zbyt wiele osób młodych tkwi w pułapce bezpłatnych staży i niskiej jakości doświadczeń zawodowych, co powoduje znaczne rozczarowanie rynkiem pracy w tej grupie wiekowej.

8.5. Europejskie Forum Młodzieży przeanalizowało wybrane kraje i ich politykę w zakresie bezpłatnych staży. We Francji staże są ściśle regulowane i mogą odbywać się tylko w ramach formalnych programów nauczania. Praktyki trwające dwa miesiące lub krócej w ramach programu nauczania mogą być nieodpłatne. W Rumunii staże są w znacznym stopniu regulowane przepisami szczegółowymi. Stażyści mają prawo do 50 % minimalnego wynagrodzenia. Bezpłatne staże na otwartym rynku pracy są nielegalne, ale przepisy w tym zakresie są często obchodzone.

8.6. Staże na otwartym rynku pracy nie są zdefiniowane ani uregulowane prawem i nie są również powszechne w Chorwacji, ale istnieją tam inne formy staży, które podlegają regulacji. W Bułgarii bezpłatne staże odbywające się poza ramami specjalnych przepisów dotyczących staży są legalne i są częstym zjawiskiem. W przypadku staży na otwartym rynku pracy, które odbywają się zgodnie z przepisami dotyczącymi staży, stażyści mają prawo do co najmniej minimalnego wynagrodzenia krajowego.

8.7. W Austrii staże na otwartym rynku pracy powinny być teoretycznie wynagradzane zgodnie z układami zbiorowymi pracy obowiązującymi w poszczególnych sektorach. Takie staże mogą jednak zgodnie z prawem być bezpłatne, jeśli zostaną zakwalifikowane jako stosunek edukacyjny i to się powszechnie zdarza. W Irlandii praca nieodpłatna jest nielegalna, jednak w przypadku staży prawo w tym zakresie często nie jest egzekwowane: nieodpłatne staże są powszechną praktyką i są niejednokrotnie reklamowane publicznie.

Bruksela, dnia 15 czerwca 2023 r.

Oliver RÖPKE
Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

ZAŁĄCZNIK (1)

Tabela

Stawki poniżej minimum w wybranych państwach członkowskich i Zjednoczonym Królestwie – stan na styczeń 2021 r.

Państwo	Grupy pracowników	% pełnego poziomu	Poziom minimalnego wynagrodzenia w 2021 r. (w EUR, o ile nie wskazano inaczej)
Belgia	Pracownicy do 16. roku życia (z wyłączeniem umów studenckich)	70	1 138/miesiąc
	Pracownicy w wieku 17 lat (z wyłączeniem umów studenckich)	76	1 236/miesiąc
	Pracownicy w wieku 18 lat (z włączeniem umów studenckich)	82	1 333/miesiąc
	Pracownicy w wieku 19 lat (z włączeniem umów studenckich)	88	1 431/miesiąc
	Pracownicy w wieku 20 lat (z włączeniem umów studenckich)	94	1 528/miesiąc
Francja	Pracownicy w wieku 15–16 lat niemający sześciomiesięcznego doświadczenia w sektorze; pracownicy poniżej 16. roku życia pracujący podczas wakacji letnich	80	1 244/miesiąc
	Pracownicy w wieku 17 lat niemający sześciomiesięcznego doświadczenia w sektorze	90	1 399/miesiąc
	Młodzież na podstawie umów o pracę w systemie przemiennym (1), w zależności od wieku i dotychczasowych kwalifikacji	55–100	855–1 555/miesiąc
	Praktykanci, w zależności od wieku, starszeństwa służbowego i obowiązującego porozumienia sektorowego	27–78	420–1 213/miesiąc
	Stażyści (2)	nd.	3,70/godz.
	Pracownicy z niepełnosprawnościami zatrudnieni w specjalnych ośrodkach ukierunkowanych na włączenie społeczne takich pracowników	55–100	855–1 555/miesiąc
Niemcy	Płaca minimalna nie ma zastosowania do osób poniżej 18. roku życia.	nd.	550/miesiąc
Irlandia	Pracownicy w wieku poniżej 18 lat	70	7,14/godz.
	Pracownicy w wieku 18 lat	80	8,16/godz.
	Pracownicy w wieku 19 lat	90	9,18/godz.
Łotwa	Osoby skazane (odbywające wyrok pozbawienia wolności)	50	250/miesiąc

(1) Na podstawie: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21015en.pdf

Państwo	Grupy pracowników	% pełnego poziomu	Poziom minimalnego wynagrodzenia w 2021 r. (w EUR, o ile nie wskazano inaczej)
Luksemburg	Pracownicy w wieku 15 i poniżej 17 lat	75	1 651/miesiąc; 9,55/godz.
	Pracownicy w wieku 17 i poniżej 18 lat	80	1 762/miesiąc; 10,18/godz.
	Niewykwalifikowani pracownicy powyżej 18. roku życia	100	2 202/miesiąc; 12,73/godz.
Malta	Pracownicy w wieku poniżej 17 lat	95	171/tydzień
	Pracownicy w wieku 17 lat	96	174/tydzień
Niderlandy	Pracownicy w wieku 15 lat	30	505/miesiąc
	Pracownicy w wieku 16 lat	34,5	581/miesiąc
	Pracownicy w wieku 17 lat	39,5	666/miesiąc
	Pracownicy w wieku 18 lat	50	842/miesiąc
	Pracownicy w wieku 19 lat	60	1 011/miesiąc
	Pracownicy w wieku 20 lat	80	1 348/miesiąc
	Pracownicy w wieku 21 lat	100	1 685/miesiąc
Portugalia	Pracownicy w ramach praktyk zawodowych i staży	80	621/miesiąc
	Pracownicy z niepełnosprawnościami	50	388/miesiąc
Zjednoczone Królestwo	Pracownicy w wieku poniżej 18 lat	47,6	4,15 GBP (4,62 EUR)/ godz.
	Pracownicy w wieku 18–20 lat	52,2	4,55 GBP (5,06 EUR)/ godz.
	Pracownicy w wieku 21–24 lat	74	6,45 GBP (7,17 EUR)/ godz.
	Praktykanci w wieku poniżej 19 lat, w wieku 19 lat lub w wieku powyżej 19 lat w pierwszym roku praktyk	94	8,20 GBP (9,12 EUR)/ godz.

(¹) We Francji takie porozumienia umożliwiają młodym pracownikom zdobywanie kwalifikacji zawodowych i promują ich zawodową integrację lub reintegrację.

(²) Staż może być nieodpłatny, jeżeli trwa krócej niż dwa miesiące.

Uwagi: Niemcy nie podały stawek godzinowych ani nie porównały ich z poziomem minimalnego wynagrodzenia. Wynika to z tego, że minimalną kwotę obliczono na miesiąc, nie na godzinę. Wypłata za praktyki zawodowe w Niemczech nie jest uważana za wynagrodzenie. Praktyki obejmują czas nauki szkolnej. Pod względem prawnym płatności za praktyki są porównywalne do stypendiów dla studentów szkół wyższych. „nd.” = „nie dotyczy”.

Źródło: Sieć korespondentów Eurofound, na podstawie oficjalnych źródeł krajowych.